

Jafnréttisáætlun Elkem Ísland

INNGANGUR

Hjá Elkem Ísland er lögð áhersla á að skapa sterka liðsheimild, jöfn tækifæri, gagnkvæma virðingu, fjölbreytta þekkingu og metnað í starfi. Við stöndum faglega að ráðningum og leggjum áherslu á að fá til liðs við okkur öflugt og traust starfsfólk með fjölbreytilegan bakgrunn. Elkem Ísland er öruggur og jákvæður vinnustaður þar sem velferð starfsmanna er í fyrirrúmi. Við vinnum eftir jafnréttisáætlun og einelti eða kynferlisleg áreitni er ekki liðin.

MARKMIÐ

Markmið jafnréttisáætlunar Elkem Ísland er að tryggja jafna stöðu og jöfn tækifæri starfsfólks óháð kyni, kynþætti, kynhneigð, trú, uppruna, stjórnmalaskoðunum eða aldri og koma í veg fyrir mismunur eða áreitni á grundvelli þessara eða annarra óviðkomandi þátta. Áætluninni er ætlað að stuðla að virðingu við starfsfólk og að allir séu metnir að verðleikum og að hæfileikar þeirra séu sem best nýttir. Þá er áætluninni ætlað að stuðla að sem jafnastri kynjasamsetningu. Markmið er jafnframt að tryggja að einelti, ofbeldi, kynferðisleg áreitni verði ekki liðin.

ÁBYRGÐ

- Eigandi jafnréttisáætlunarinnar er forstjóri.
- Framkvæmdastjóri mannauðs ber ábyrgð á að innleiða og viðhalda ákvæðum áætlunarinnar.
- Framkvæmdastjórn ber ábyrgð á að tryggja að áætluninni sé fylgt og að bregðast rétt við sé því ábótavant.

Jafnréttisáætlun er gerð til þriggja ára í senn. Ári áður en jafnréttisáætlun fellur úr gildi skal hefja endurskoðun með það að markmiði að ný áætlun sé tilbúin þegar fyrri áætlun dettur úr gildi. Næstu endurskoðun skal því hefja árið 2024.

LAUNAJAFNRÉTTI

Það er markmið Elkem Ísland að laun og önnur starfskjör eða hlunnindi séu jöfn fyrir sambærileg eða jafn verðmæt störf. Jafnlaunakerfi Elkem Ísland er ætlað að tryggja að allir starfsmenn njóti jafnréttis hvað varðar laun og kjör óháð kyni í samræmi við gildandi lög og aðrar kröfur um launajafnrétti. Jafnlaunakerfið er rýnt reglulega og uppfært með gildi Elkem um stöðugar umbætur að leiðarljósi. Elkem Ísland skuldbindur sig til að bregðast við óútskýrðum launamun og öðrum frávikum.

Elkem Ísland fær Jafnlaunaúttekt á hverju ári og skal fá Jafnlaunavottun þriðja hvert ár. Í því fellst að á þriggja ára fresti skal óháður aðili fengin til að gera úttekt á launum og kjörum Elkem Ísland með það að markmiði að greina misræmi eða mismun á launum og kjörum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi	Eftirfylgni
Viðhalda launajafnrétti	Launagreining	Mannauðsstjóri	Apríl og ágúst	Komi í ljós mismunur verði laun leiðrétt eftir því sem við á.
Jafnlaunavottun	Vottun og úttekt	Mannauðsstjóri	Júní '22	Vottun verði við haldið í samræmi við ákvæði laga

JÖFN TÆKIFÆRI – LAUS STÖRF OG FRAMGANGUR Í STARFI

Konum og körlum skal standa til boða að sækja um öll störf innan fyrirtækisins. Stefnt er að því að jafna hlutfall karla og kvenna í öllum deildum.

Elkem Ísland skuldbindur sig til að tryggja konum og körlum jöfn tækifæri til starfsþjálfunar og símenntunar sem og til framgangs í starfi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Hvenær	Eftirfylgni
Jafn aðgangur að störfum	Störf ókyngreind í auglýsingum.	Mannauðsstjóri	Alltaf	Gæta að orðalagi í auglýsingum
Jöfn tækifæri til framgangs í starfi	Teknar saman upplýsingar um kynjahlutfall í öllum deildum.	Mannauðsstjóri	Janúar og júlí	Mannauðsstjóri geti leitað rökstuðnings.

SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS

Elkem Ísland gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að gera öllum starfsmönnum kleift að samræma starf og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Starfssemi Elkem Ísland krefst þess að lykilstörf framleiðslunnar séu mönnum allan sólarhringinn, allan ársins hring sem setur sveigjanleika vinnutíma vissar skorður en þó skal miða að því að starfsmenn geti fengið leyfi úr vinnu vegna fjölskylduáðstæðna.

Öllum starfsmönnum skal gert kleift að nýta rétt sinn til foreldraorlofs sem og veikindadaga með börnum. Meðganga og foreldraorlof skal ekki hafa neikvæð áhrif á framgang í starfi og skal starfsmönnum gert kleift að snúa auðveldlega aftur til vinnu.

Elkem Ísland hefur einnig sett sér verklagsreglur sem snúa að viðbrögðum og stuðningi ef starfsmenn missa ástvin eða fjölskyldumeðlim.

Elkem Ísland vinnur markvisst að því að draga úr yfirvinnu starfsmanna með hagræðingu í skipulagi og meiri skilvirkni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Hvenær	Eftirfylgni
Draga úr yfirvinnu	Greina yfirvinnutíma og tryggja að þeir séu innan marka. Bregðast við með endurskipulagningu ef þörf krefur.	Mannauðsstjóri og framkvæmdastjórar	Janúar, apríl, júlí, október	Samtöl milli stjórnenda og starfsfólks.
Að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra áðstæðna	Samráð næsta yfirmanns við starfsfólk um hvernig orlof eða leyfi sé háttað. Leitast er eftir að mæta þörfum starfsfólks eftir áðstæðum	Forstjóri, mannauðsstjóri, stjórnendur.	Einstaklingsbundið	Samtöl milli stjórnenda og starfsfólks.

KYNFERÐISLEG ÁREITNI OG EINELTI

Einelti, ofbeldi, kynbundið áreiti og kynferðisleg áreitni er óásættanlegt og gengur gegn gildum Elkem Ísland. Stefna Elkem Ísland er að starfsfólk komi fram af virðingu og heilindum.

Elkem Ísland hefur sett sér viðbragðsáætlun vegna eineltis, ofbeldis, kynbundins áreitis og kynferðislegrar áreitni sem öllum starfsmönnum er kynnt. Ef upp kemur tilvik þar sem einhver er sakaður um einelti, ofbeldi, eða kynferðislega áreitni er viðbragsáætlun Elkem Ísland virkjuð, og skal viðkomandi njóta sanngjarnar málsmeðferðar í samræmi við verklagsreglur og gildi Elkem.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Hvenær	Eftirfylgni
Hafa skýrar verklagsreglur ef upp koma mál varðandi einelti, ofbeldi eða kynferðislega áreitni	Verklagsreglur fyrir starfsfólk endurskoðaðar reglulega	Mannauðsstjóri / ÖHU stjóri	18 mán. fresti	Mannauðsstjóri fylgist með fjölda mála sem tilkynnt eru á meðal starfsfólks. Vinnustaðagreining.
Koma í veg fyrir einelti, ofbeldi eða kynferðislega áreitni	Markviss fræðsla fyrir starfsfólk. Bregðast strax við ábendingum og nota sanngjarna málsmeðferð Fókusbæklingur mánaðarins um kynferðislega áreitni og einelti	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar og stjórnendur	Reglubundnum fræðsluerindum Nýliðakynningum Þegar við á	Vinnustaðagreining Mælingar á fræðsluerindum

EFTIRFYLGNI OG ENDURSKOÐUN

Jafnréttisáætlun áður samþykkt af framkvæmdastjórn Elkem Ísland 15. október 2018.

Jafnréttisáætlunin var samþykkt af Jafnréttisstofu 31.05.2022

Jafnréttisáætlun áður samþykkt af framkvæmdastjórn Elkem Ísland 8. júní 2022.

Áætlunina skal endurskoða á þriggja ára fresti.

TILVÍSANIR Í LÖG, REGLUR OG VERKLAGSREGLUR

Ytri kröfur

Lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna
Lög nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga
Lög nr. 90/2018 um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga
Lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði
Lög nr. 80/2019 um kynrænt sjálfræði
Lög nr. 50/2020 um stuðning úr ríkissjóði vegna greiðslu hluta launakosnaðar á uppsagnarfresti
Lög nr. 30/1987 um orlof
Lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof
Lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu
Lög nr. 27/2000 um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna
Lög nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum
Lög nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna
Lög nr. 62/1944 um mannréttindasáttmála Evrópu
Lög nr. 33/1944 Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands
Reglugerð nr. 426/1999 um vinnu barna og unglunga
Reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Innri kröfur

01-01 Elkem Iceland Mannauðsstefna (Inosa#3216)
01-01 Stefna um persónuvernd (Inosa#4974)
01-01 Verklagsregla um persónugreinanlegar upplýsingar (Inosa#4975)
01-01 Viðmið starfaflokkunar (Inosa#6461)
01-01 Stefnuyfirlýsing og aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og/eða ofbeldi (Inosa#138)
02-02 Sanngjörn málsmeðferð (Inosa#4352)
02-04 Andlát (Inosa#3356)
02-02 Sveigjanleg starfslok (Inosa#5157)
03-03. Vinnsla, staðfesting, skráning og dreifing skjala (Inosa#101)
07-05. Frávik, leiðréttandi og fyrirbyggjandi aðgerðir (Inosa#135)
Verklagsregla um launastjórnun